

看護学生の臨地実習を受け入れたことによる精神科 訪問看護ステーションへの影響

著者	梅原 敏行, 田上 博喜, 白石 裕子, 藤木 翔, 猪山 理加, 富松 咲枝, 青石 恵子
雑誌名	南九州看護研究誌
巻	13
号	1
ページ	21-26
発行年	2015-03
URL	http://hdl.handle.net/10458/5705

看護学生の臨地実習を受け入れたことによる 精神科訪問看護ステーションへの影響

The Effect in the Psychiatric Home Visit Nursing Station by Having Accepted the Student Nursing Practice.

梅原 敏行¹⁾・田上 博喜²⁾・白石 裕子²⁾・藤木 翔¹⁾・猪山 理加¹⁾・富松 咲枝³⁾・青石 恵子²⁾

Toshiyuki Umehara・Hiroyuki Tanoue・Yuko Shiraishi・Shou Fujiki
Rika Iyama・Sakie Tomimatsu・Keiko Aoishi

要 旨

精神科訪問看護ステーションにおける看護学生の臨地実習の受け入れ状況と実習がもたらす影響について調査することを目的とした。対象は精神科訪問看護ステーションの管理者または実習指導者である。実習の受け入れの有無を従属変数として、調査項目の²検定を行った。実習の利点・問題点は意味の類似した記述を集めてサブカテゴリーを抽出し、カテゴリーを作成した。

看護学生の実習は65事業所中22事業所が受け入れていた。受け入れの理由は「大学から依頼があったから」が18事業所であった。実習を受け入れた利点は【スタッフへの教育的効果】【学生(後進)への貢献】【ステーションの利益】【利用者への効果】であり、問題点は【ステーションにかかる負担】【利用者にかかる負担】【学生が引き起こす問題】だった。

実習を受け入れることでスタッフやステーションにとって良い影響があると考えているが、同時に負担も感じていることが明らかになった。

キーワード：精神科訪問看護ステーション, 実習受け入れの実態, 人材育成, 利点, 問題点
Psychiatric home visit nursing station, Acceptance of nursing practice
actual situation, Nurturing of talented people, Advantages, Disadvantages

はじめに

精神保健福祉施策が、入院医療から地域で生活しながら治療する医療へ移行しており、今後、地域で生活する精神障害者がさらに増えることが予想されている。精神障害者が地域で症状を安定させながら生活していくためには様々な社会資源が必要であり、精神科訪問看護もその1つである。精神科を専従する訪問看護ステーション(以下、精神科訪問看護ステーション)は精神科医療との

つながりを持つ事業所に限られており、それ以外の地域の医療機関からの紹介が少ないことから、訪問の利用者数や件数の確保が困難である。そのため精神科病院に併設の訪問看護部門は増加するが、独立型のステーションは少ないのが現状である。また、精神科専従でないステーションにおいて精神障害者の訪問看護を受け入れているところも増えてきているが、まだ精神科看護は特有であるとの認識から看護師の確保も精神科看護経験者

1) 訪問看護ステーション安心夢
Home visit nursing station of Ajimu
2) 宮崎大学医学部看護学科 地域・精神看護学講座
School of nursing, Faculty of Medicine, University of Miyazaki
3) 医療法人同心会 谷口病院
Medical Corporation of Dousinkai, Taniguchi Hospital

の確保もどちらも困難な状況にある（萱間ら，2009）。平成23年度から開始された精神障害者アウトリーチ推進事業の推進により精神科訪問看護が進んでいく中で，人材確保は必須課題である。精神科訪問看護の場を学生実習に取り入れることにより，精神障害者の社会復帰に関するさまざまな問題点を理解し，看護職者としての理解が深まる教育を期待して実習を行っている大学があるが（大賀，2003），一方で精神障害者を援助する訪問看護師の抱える困難も多く報告されている（林，2009；新井ら，2011；井上ら，2012）。

そこで，本研究では，精神科訪問看護ステーションにおける看護学生の臨地実習（以下，実習）の受け入れ状況と，実習がもたらす精神科訪問看護ステーションへの影響について調査することを目的とした。

方法

1. 研究対象

精神科訪問看護ステーション176事業所の管理者および実習指導者を対象とした。

2. 調査期間と調査方法

調査期間は2013年11月～12月で，無記名自記式質問紙を郵送法にて実施した。

3. 調査内容

対象者属性として回答者の性別，年代，職種および職位について尋ねた。次に精神科を専従する訪問看護ステーションであるか否か，独立型または病院併設型のステーションか否か，精神科以外の介護保険を利用した高齢者の訪問看護も行っているか，看護学生の実習受け入れの有無は2択で回答を得た。受け入れた理由または受け入れを拒否した理由，人材育成についての認識については選択肢より回答を得た。学生の実習を受け入れたことによる利点と問題点は自由記述で調査した。

4. 分析方法

単純集計を行い，度数（％）で示した。基本属性以外は精神科を専従する訪問看護ステーション

のみを分析対象とし，それ以外は分析から除いた。実習の受け入れ有無を従属変数として，人材育成の認識は各々の選択肢を独立変数として²検定を行った。実習の利点・問題点の記述内容は意味の類似した記述を集めてサブカテゴリーを抽出し，類似するサブカテゴリーからカテゴリーを作成した。カテゴリーは【 】で，サブカテゴリーは○で示した。

5. 倫理的配慮

本研究は宮崎大学医学部医の倫理審査委員会において承認を受けた（承認番号第2013-097号）。研究協力者および研究協力機関への説明は，研究依頼書を用いて研究の目的，方法，意義，守秘義務，研究協力の任意性，研究協力後の撤回の取扱いなどについて説明し，個人情報特定できる可能性のあるデータを受け取った場合は直ちにシュレッダーで処分する配慮を行った。研究協力の同意については調査票の記入と返送をもって承諾とした。

結果

回収数は訪問看護ステーション81事業所であり，有効回答数（率）は訪問看護ステーション80事業所（45.5％）だった。

表1 対象者の基本属性 n=80（％）

性別	
男性	34 (42.5)
女性	46 (57.5)
年代	
30歳代	37 (46.3)
40歳代	12 (15.0)
50歳代	26 (32.5)
60歳代	5 (6.3)
職種	
看護師	74 (92.6)
保健師	5 (6.3)
精神保健福祉士	1 (1.3)
職位	
管理者	70 (87.5)
実習指導者	4 (5.0)
その他	5 (6.3)
無回答	1 (1.3)
訪問看護ステーションの種類	
精神科訪問看護ステーション	65 (81.3)
精神科訪問看護ステーション以外	14 (17.5)
無回答	1 (1.3)

回答者の性別は男性34名 (42.5%)、女性46名 (57.5%) であり、年代は30歳代12名 (15.0%)、40歳代37名 (46.3%)、50歳代26名 (32.6%)、60歳代5名 (6.3%) だった。職種は看護師74名 (92.6%)、保健師5名 (6.3%)、精神保健福祉士1名 (1.3%) であり、看護師・保健師の各2名は精神保健福祉士の資格も持っていた。職位は管理者70名 (87.5%)、実習指導者4名 (5.0%)、その他5名 (6.3%) であり、うち5名は管理者と実習指導者を兼務していた (表1)。

精神科訪問看護ステーションは65事業所であり、これらを分析対象とした。ステーションの分類では独立型ステーション35事業所 (53.8%)、病院併設型ステーション29事業所 (44.6%) であり、

表2 精神科訪問看護ステーションの概要 n=65 (%)

ステーションの分類	
独立型ステーション	35 (53.8)
病院併設型ステーション	29 (44.6)
無回答	1 (1.5)
精神疾患以外の介護保険等を利用した訪問看護の有無	
あり	45 (69.2)
なし	18 (27.7)
無回答	2 (3.1)
看護学生の実習受け入れの有無	
あり	22 (33.8)
なし	42 (64.6)
無回答	1 (1.5)

精神疾患以外の介護保険等を利用した訪問看護の有無では、「あり」が45事業所 (69.2%) であった。看護学生の実習は22事業所 (33.8%) が受け入れていた (表2)。

受け入れた理由は「大学から依頼があったから」18事業所 (81.8%)、「実習を受け入れることで、スタッフの教育になると考えたから」12事業所 (54.5%)、「実習を受け入れることは将来の人材確保につながると考えているから」9事業所 (40.9%)、「実習を受け入れることはステーションの信頼度が上がるから」7事業所 (31.8%) だった (表3)。一方、受け入れない理由は「大学からの依頼がないから」13事業所 (31.0%)、「実習指導体制が整っていないから」7事業所 (16.7%)、「利用者から学生が同行訪問することの承諾が取りにくいから」4事業所 (9.5%)、「実習を受けるということを考えたことがなかったから」4事業所 (9.5%)、「スタッフ数の不足から」3事業所 (7.1%)、「実習を受け入れると業務や経営面での妨げになるから」1事業所 (2.4%) だった (表4)。

実習を受け入れたことによる利点は【スタッフへの教育的効果】【学生 (後進) への貢献】【ステーションの利益】【利用者への効果】の4つのカテゴリーを抽出した。【スタッフへの教育的効果】

表3 精神科訪問看護ステーションが看護学生の実習を受け入れた理由 (複数回答あり)

受け入れた理由	実習受け入れあり n=22 (%)
大学から依頼があったから	18 (81.8)
実習を受け入れることで、スタッフの教育になると考えたから	12 (54.5)
実習を受け入れることは将来の人材確保につながると考えているから	9 (40.9)
実習を受け入れることはステーションの信頼度が上がるから	7 (31.8)
その他	4 (18.2)

表4 精神科訪問看護ステーションが看護学生の実習を受け入れない理由 (複数回答あり)

受け入れない理由	実習受け入れなし n=42 (%)
大学からの依頼がないから	13 (31.0)
実習指導体制が整っていないから	7 (16.7)
利用者から学生が同行訪問することの承諾が取りにくいから	4 (9.5)
実習を受けるということを考えたことがなかった	4 (9.5)
スタッフ数の不足から	3 (7.1)
実習を受け入れると業務や経営面での妨げになるから	1 (2.4)
スタッフの理解が得られていないから	0 (0.0)
その他	2 (4.8)

は、スタッフ教育の向上 スタッフの新たな気づきの教育的効果と 大学教員と情報交換や共同研究ができる といった学生だけでなく、教員が実習に引率することで得られるメリットも挙げられた。【学生（後進）への貢献】は、看護学生の基盤を形成する一助になる 地域生活および医療の現状が学んでもらえる 精神障害者への理解が深まる 訪問看護技術の習得をしてもらえる の4つのサブカテゴリーから構成され、学生の実習に留まらず、後進へとつながっていく知識の伝達が利点であると認識していた。【ステーションの利益】は、人材確保や仲間づくり 訪問看護ステーションの存在の理解 第三者評価が受けられる の3つから構成され、ステーションが発展する資源として実習を活用していた。【利用者への効果】は、利用者から喜ばれて良い刺激になると利用者にとっても利点があった（表5）。

実習を受け入れたことによる問題点は【ステーションにかかる負担】【利用者にかかる負担】【学生が引き起こす問題】の3つのカテゴリーを抽出

した。【ステーションにかかる負担】は、人手・時間・お金に対する負担が大きい 労働環境の悪さに人材が逃げる から構成され、実習を受けることでの自分自身やスタッフへ負担が増大することが挙げられた。【利用者にかかる負担】は、利用者を受け入れてもらえない 利用者の状態悪化を招く のサブカテゴリーから構成され、実習を受けることで顧客となる利用者へ負担をかけてしまうことが挙げられた。【学生が引き起こす問題】は、学生のマナーにストレスを感じる 情報漏えいのリスク といった学生の実習を引き受けなければ発生しないリスクも背負っていることが挙げられた（表6）。

人材育成については、「精神科訪問看護の必要性の周知」48事業所（73.8%）、「給与などの労働条件や労働環境の改善」43事業所（66.2%）、「教育内容の改善（地域における精神保健活動の充実）」31事業所（47.7%）、「実習を積極的に受け入れる」29事業所（44.6%）であり、実習の受け入れとは有意な差はなかった（表7）。

表5 実習を受け入れたことによる利点

()内は記述数

カテゴリー	サブカテゴリー
スタッフへの教育的効果	スタッフ教育の向上 (17) スタッフの新たな気づき (7) 大学教員と情報交換や共同研究ができる (2)
学生（後進）への貢献	看護学生の基盤を形成する一助になる (4) 地域生活および医療の現状が学んでもらえる (2) 精神障害者への理解が深まる 訪問看護技術の習得をしてもらえる
ステーションの利益	人材確保や仲間づくり (2) 訪問看護ステーションの存在の理解 第三者評価が受けられる
利用者への効果	利用者から喜ばれるまたは良い刺激になる (5)

表6 実習を受け入れたことによる問題点

()内は記述数

カテゴリー	サブカテゴリー
ステーションにかかる負担	人手・時間・お金に対する負担が大きい (19) 労働環境の悪さに人材が逃げる
利用者にかかる負担	利用者を受け入れてもらえない (7) 利用者の状態悪化を招く (6)
学生が引き起こす問題	学生のマナーにストレスを感じる (2) 情報漏えいのリスク

表7 人材育成について

	精神科訪問看護 ステーションのみ		看護学生の実習受け入れの有無		p値
	n=65 (%)	あり n=22 (%)	なし n=42 (%)		
精神科訪問看護の必要性の周知	48(73.8)	18(37.5)	30(62.5)		n.s
給与などの労働条件や労働環境の改善	43(66.2)	12(28.6)	30(71.4)		n.s
教育内容の改善 (地域における精神保健活動の充実)	31(47.7)	13(41.9)	18(58.1)		n.s
実習を積極的に受け入れる	29(44.6)	10(34.5)	19(65.5)		n.s
特に考えはない	1(1.5)	1(100.0)	0(0.0)		n.s

²検定

n.s: not significant

考察

回答が得られた訪問看護ステーションに精神科訪問看護ステーションかどうかを確認したところ精神科を専従でない訪問看護ステーションが14事業所含まれていた。そのため、結果の精度を上げるため、精神科訪問看護ステーションでない事業所は分析から除外した。また、精神科訪問看護ステーションであると申告のある中でも精神疾患以外の介護保険等を利用した訪問看護を行っているところは45事業所あった。

看護学生の実習受け入れについては22事業所が受け入れていた。実習を受け入れた動機は依頼を受けたことが始まりのようだが、結果的に実習がスタッフやステーションにとって良い影響を与えていることが本調査から明らかになった。しかし、実習を受け入れることで問題点も同時に感じていることが多いことが明らかになった。一方、受け入れない理由では大学からの依頼がないからという回答が最も多かった。我々はスタッフの不足や業務や経営面の妨げなどの実習指導体制が整っていないことが受け入れられない理由と考えていたが、依頼がないという意見が確認できた。

実習を受け入れたことによる利点では、学生に与えるものとスタッフまたはステーションのこと、利用者に与えるものの3者の立場から意見が出ていた。学生にとっては精神障害者への理解やスキルの向上、スタッフやステーションにとっては新たな気付きや教育の向上などの教育的効果、利用者にとっては学生の訪問が良い刺激になり、3者に良い影響を与られている実習の役割の大きさを再認識できた。精神科訪問看護実習を行った学生を対象とした先行

研究から、地域で暮らす精神障害者の理解や精神科看護技術が学べたと報告(工藤ら, 2002; 大賀, 2003; 堂下ら, 2011)がある。このことからスタッフが学生に知識や技術を伝達することに利点を感じてもらえていることは、実習指導という負担を強いる中でもスタッフの成長につながる良い要素になっていることが分かった。訪問看護ステーション臨地実習マニュアル(全国訪問看護事業協会, 1999)によると、実習を受け入れるメリットは、訪問看護の評価につながる、学生の気づきや疑問はものの見方を変化させるきっかけとなる、援助内容や方法、訪問看護記録の再検討の機会などの意見が挙げられており、本調査と同様にスタッフへの教育につながっていた。

実習を受け入れたことによる問題点では【ステーションにかかる負担】として、業務が増えることにより訪問に支障が出る、残業が増えることで経営面の圧迫など、厳しい面が大きいことが示された。【学生が引き起こす問題】として安全の確保や情報漏えいのリスク、学生のマナーにストレスを感じるなどの意見は職業倫理教育を統合した学生のマナー教育(森山ら, 2014)を実施した上で実習を可能にすることが望まれる。【利用者にかかる負担】もある中で実習を受け入れていることを大学側は理解し、負担軽減をどう図るかの協議も必要であると考え。これらのことは訪問看護ステーション臨地実習マニュアル(全国訪問看護事業協会, 1999)の実習を受け入れるデメリットにも同様のことが挙げられていた。ステーション側が実習を受け入れることに価値を見出しているから実習が成り立っていることを忘れず、【学生が引き起こす問題】に大学側がどう対応する

かが課題である。

人材育成についての考えでは、精神科訪問看護の必要性の周知、給与などの労働条件や労働環境の改善を求める意見が多かった。先行研究（林，2009；新井ら，2011；井上ら，2012）においても、在宅における精神障害者訪問看護の困難として、訪問看護制度上の困難や精神科訪問看護実践に対する困難が報告されており、精神科訪問看護ステーションで働き続けることや人材を育成していくことの難しさを認識した。実習を積極的に受け入れることは人材育成には直結しないことが明らかとなったが、それには先に挙げられた精神科訪問看護の必要性を理解されていないことや給与などの労働条件や労働環境が充実していないことが要因と推測される。しかし、問題点ばかりに囚われず負担が大きい中でも積極的に実習を受け入れることがスタッフの学習の機会にもなっているため、将来の人材確保と良い人材の育成につながると考えられる。

以上のことから、学生実習はスタッフへの教育的効果やステーションの評価、利用者への良い刺激となっている利点はあるが、同時にステーションや利用者にかかる負担や学生が引き起こす問題へのリスクをどう回避して行くかが今後の課題である。

研究の限界として、仮説では実習を受け入れている精神科訪問看護ステーションがもう少し多いものと考えていたが、検定に耐え得るデータ数が確保できなかった。しかし、実習の利点と問題点を質的に分析できたことで、今後の実習のあり方を検討する基礎調査ができたと考える。

謝辞

本研究を進めるにあたり、調査に御協力くださった訪問看護ステーションの管理者および指導者の皆様に深く感謝申し上げます。

なお、本研究は公益財団法人日本訪問看護財団平成25年度訪問看護等在宅ケア研究助成を受けて実施した研究成果の一部である。

引用文献

- 新井香奈子，中野康子，梶原理絵，他（2011）：管理者の認識する精神科訪問看護実践における困難，UH CNAS, RINCPC Bulletin, 18, 109-118
- 堂下陽子，小川るみ，山崎不二子（2011）：精神科訪問看護実習における学生の学習内容と教育上の課題，長崎看護学誌，7(1)，17-25
- 船越明子，宮本有紀，萱間真美（2006）：訪問看護ステーションにおいて精神科訪問看護を実践する際の訪問スタッフの抱える困難に対する管理者の認識，日本看護科学学会誌，26(3)，67-76
- 林裕栄（2009）：精神障害者を援助する訪問看護師の抱える困難，日本看護研究学会雑誌，32(2)，23-34
- 井上智可，林一美（2012）：精神疾患患者を対象とする訪問看護スタッフの困難に関する文献レビュー，石川看護雑誌，9，121-130
- 萱間真美，瀬戸屋希，上野桂子，他（2009）：訪問看護ステーションにおける精神科訪問看護の実施割合の変化と関連要因，厚生指針，56(5)，17-22
- 工藤由紀子，煙山晶子，宮越不二子（2002）：本学における「精神障害者の社会復帰」に関する教育の展望 在宅看護実習において精神科訪問看護を実施した学生の実習記録の分析から，秋田大学医短紀要，10(1)，56-61
- 森山恵美，關優美子，西村純一（2014）：訪問看護実習における学生のマナーの実態 実習指導者による認識と求められるマナーについて，第44回日本看護学会論文集（地域看護），196-199
- 大賀淳子（2003）：多様化をめざした精神看護学実習 訪問看護実習の意義，大分看護科学研究，4(2)，48-52
- 全国訪問看護事業協会，長江弘子（1999）：訪問看護ステーション臨地実習マニュアル，47，医学書院，東京